

平成29年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29年10月17日

徳島県人事委員会

【本年の報告及び勧告のポイント】

○月例給，ボーナスともに引上げ

- 1 月例給について，公民較差（0.12%）の解消を図るため，給料表の水準を引上げ
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）について，民間の支給割合との均衡を図るため引上げ（0.1月分）

I 給与に関する事項

1 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上，かつ，事業所規模50人以上の県内の287民間事業所の中から無作為に抽出した113事業所のうち，104事業所の協力を得て調査を実施

2 本年の給与改定

(1) 職員の給与と民間給与との比較

<月例給>

職員（行政職）と民間事業所の従業員について，役職・年齢・学歴が同じ者同士の4月分の給与の比較

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員の給与 (B)	較差額 (A-B)	較差率(A-B)/B
373,437円	372,983円	454円	0.12%

(注) 「職員の給与」は民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与

<期末手当・勤勉手当（ボーナス）>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.41月	4.30月

(2) 改定の概要

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果，初任給を含む若年層の改定を重点的に行った人事院勧告に準じて引上げ

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

イ 諸手当

(ア) 初任給調整手当

医師については、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、支給月額を限度を引上げ

413,800円 → 414,300円

(イ) 期末手当・勤勉手当

職員の年間平均支給月数（4.30月）と、民間企業で支払われた特別給の支給割合（4.41月）との均衡を図るため引上げ

4.30月分 → 4.40月分

また、勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期	計
29年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	2.60月
	勤勉手当	0.85月（支給済み）	0.95月（現行0.85月）	1.80月
	計	2.075月	2.325月	4.40月
30年度以降	期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
	勤勉手当	0.90月	0.90月	1.80月
	計	2.125月	2.275月	4.40月

(3) 勧告に基づく改定額（率）

ア 月例給〔行政職〕 417円（0.11%）

〔内訳 給料409円 はね返し分（注）8円〕

（注）給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

イ 平均年間給与〔行政職〕 本年度 約4.5万円増 *行政職平均年齢 44.0歳

(4) 改定の実施時期

給料表及び諸手当は平成29年4月1日

ただし、平成30年度以降の期末手当・勤勉手当は平成30年4月1日

3 その他の課題

(1) 勤務1時間当たりの給与額

勤務1時間当たりの給与額の算出方法について、他の都道府県との均衡を考慮し、見直しについて検討する必要

(2) 教員の給与

教員の特殊勤務手当について、教員の勤務実態の把握に努め、国における教員給与の見直しや他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応する必要

II 人事行政に関する事項

1 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減等

任命権者においては、本年度、「働き方改革推進方針」等において、超過勤務時間数（月平均時間）等の削減目標を掲げており、これらの削減目標に向け、実効性のある取組を進める必要がある。

このため、任命権者にあつては、組織全体として、業務の削減・合理化に取り組むとともに、管理職員の意識改革を促すことが重要である。

また、働き方改革の取組の成果を検証し、超過勤務縮減の効果が期待できる事例を取りまとめ、普及を図るとともに、任命権者間において共有し、広く活用していく必要がある。

さらに、再任用職員を効果的に配置するなど、より良い業務執行体制を構築していく必要がある。

特に、管理職員にあつては、職員の勤務時間や心身の負担状況を適正に把握する責務があることを認識するとともに、超過勤務の要因を把握・分析し、必要に応じて、事務分担や人員配置の見直しによる業務量の平準化のほか、業務の抜本的な見直しを行うなど、マネジメント能力を十分に発揮することが強く求められる。また、業務改善に積極的に取り組めるよう職員の意識改革に努める必要がある。

学校現場における教員の長時間勤務の実態が指摘される中、国において「学校における働き方改革に係る緊急提言」がなされたことを踏まえ、教員の長時間勤務の是正に向けた取組を一層進めていく必要がある。

なお、国においては、本年3月に策定された「働き方改革実行計画」を受け、時間外労働の上限規制に係る労働法制の改正など、抜本改革が検討されており、国等の動きを注視し、適切に対応することが求められる。

(2) 職員の健康管理

メンタルヘルス対策として、「ストレスチェック」の結果を活用した職場環境の課題の把握や改善が適切に行われるよう努めることが重要である。

さらに、既存の健康管理対策についても、引き続き周知等を図り、職員の心身の健康の保持・増進に取り組む必要がある。

また、職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけでなく、業務の能率的な遂行に支障をもたらすものである。

このため、引き続きその根絶に向けた取組を継続・強化していくことが重要である。

(3) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

本県では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画や働き方改革の一環として、様々な取組を実施している。

また、育児休業や介護休暇の制度改正を行うとともに、知事をはじめ、幹部職員が「とくしま・イクボス宣言」を行い、自ら率先して、育児や介護に関する休暇を取得しやすい職場づくりに取り組んでいる。

さらに、時間・場所に縛られない「新しい働き方」について、在宅勤務実証実験や県庁版サテライトオフィスなどの「テレワーク」の取組を引き続き進めるとともに、本年6月からは、在宅勤務の更なる推進にもつながる「フリーアドレス制」を導入するなど、組織や職員への浸透を図っている。

今後とも、任命権者においては、これらの取組の成果と課題を分析・検証し、制度の一層の活用・定着を図るとともに、勤務環境の整備に努めることが重要である。

2 多様で有為な人材の確保・育成

様々な課題に的確に対応するため、失敗を恐れず、新しいことに挑戦できる進取の気質を持つ人材を確保するとともに、高度化・多様化する行政課題や県民ニーズに適切かつ効率的に対応できる組織体制の構築が求められている。

そこで、本委員会は、「職員採用プロジェクトチーム」に参画の上、新たに、本県で働く魅力・やりがいを伝える職員採用総合案内パンフレットを作成するとともに、職員の母校や薬剤師に特化した採用説明会等に技術職員が直接出向くなど、受験者のニーズに応えるリクルート活動を行った。

また、採用説明会を、新たに名古屋を加えた4会場で実施したところであり、今後とも、幅広く有為な人材を確保するための方策を検討・実施してまいりたい。

人事評価については、任命権者において、人事管理の基礎として精度を高め、職員の育成と意欲の向上に資する制度となるよう努められたい。

また、一般職の会計年度任用職員制度が創設されたことを受け、必要な準備を行い、円滑な制度導入を図っていく必要がある。

3 女性職員の育成・登用

行政組織における女性の活躍推進は、多様化する行政課題に対する対応力を強化し、しなやかでバランスのとれた組織執行体制を構築する上で重要である。

任命権者においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の更なる活躍の推進に向け、女性職員の登用や働き方に関する数値目標を掲げ取り組んでいる。

女性職員の登用に当たっては、能力実証を前提に推進することは言うまでもないが、女性職員の能力と意欲の向上の機会をより適切に付与し、育成が図られるよう、職場内の更なる意識改革や協力体制づくりを進めることにより、特定事業主行動計画を着実に推進していく必要がある。

4 雇用と年金の接続

本年度末に定年退職する職員から、退職後に年金が支給されない期間が最長3年間となり、国においては、国家公務員の定年延長に向けた検討会議を設置して検討に着手した。

本県の高齢期雇用は、再任用制度を活用しており、能力の活用、モチベーションの確保、孤立しない職務の開発等、様々な視点による人事配置が必要である。任命権者においては、再任用職員を含む全ての職員が働きやすい勤務環境の整備に努められたい。

雇用と年金の接続については、今後とも引き続き、国の検討経過や他の都道府県の動向を注視し、任命権者と情報共有を図りながら、実情を十分把握し、適切に対応していく必要がある。

5 服務規律の確保

任命権者においては、職員一人一人の高い倫理意識の確立と服務規律の確保の徹底を図り、不祥事を未然に防止する不断の取組を行うとともに、管理監督者においては、ルーティンワークに係る事務処理ミスを起こさないための継続的な事務の点検や見直しを行うなど、業務の進行管理に努め、不祥事を起こさない職場環境として、常に風通しの良い職員相互に意思疎通のできる職場づくりに、率先して取り組むことが望まれる。

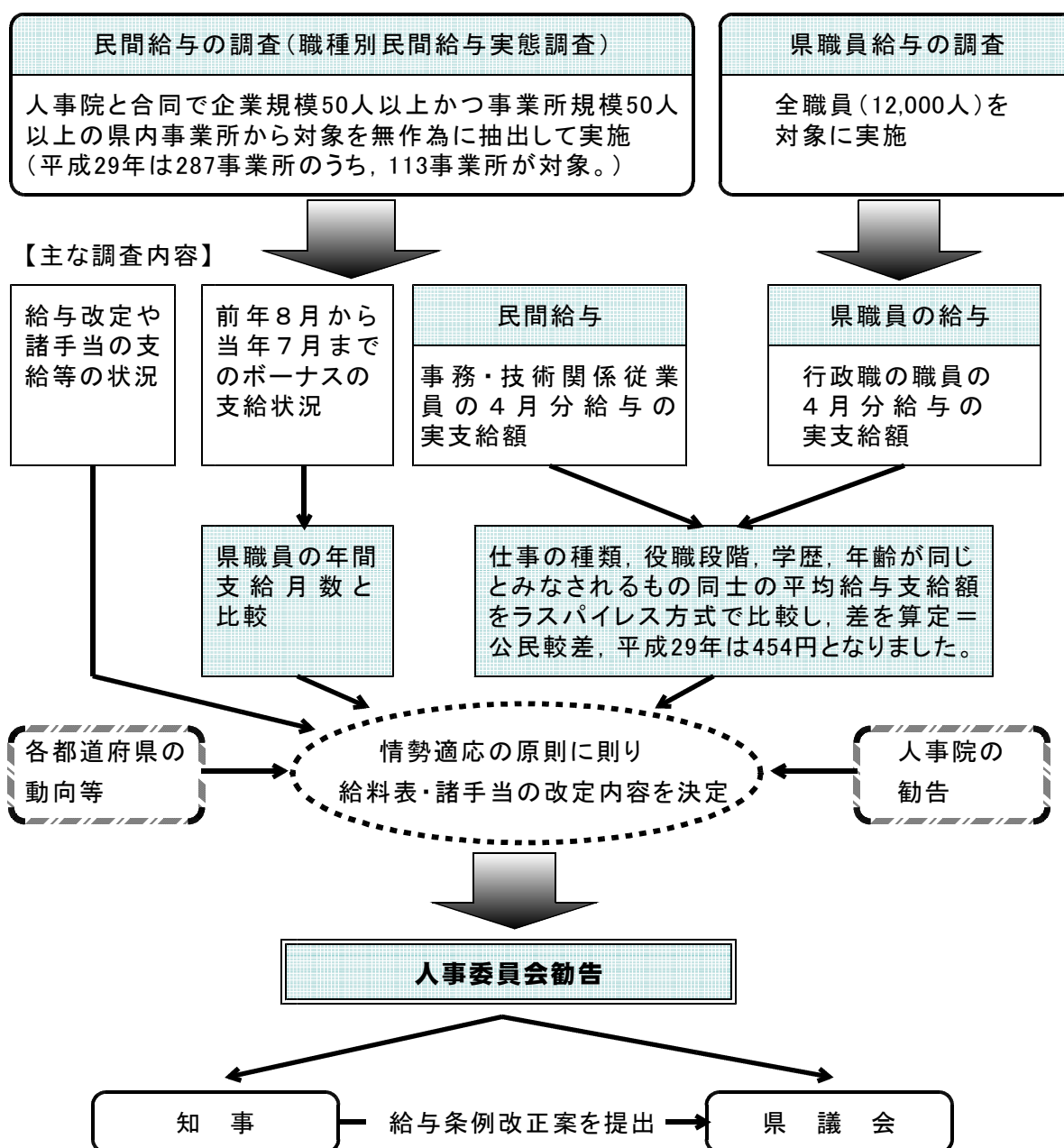
人事委員会勧告のしくみ

◇ 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使交渉によって給与を決定することができません。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられています。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っています。

◇ 給与勧告の流れ



<参考資料>

ラスパイレス方式による公民比較のしくみ

◇ **ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは**

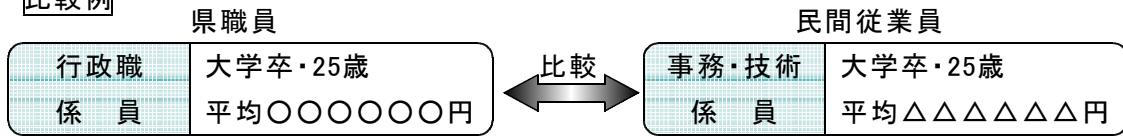
個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額(B)と現に支払われている給与総額(A)を比較し、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較しています。

◇ **比較方法**

○ 仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較

比較例



◇ **ラスパイレス方式による較差算出**

【比較例：企業規模500人以上の民間事業所の場合】

